

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai pria dan pegawai wanita Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu jenis kelamin, dan variabel terikat adalah kinerja.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja tergambar dari skor skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek dari Jhon Miner (dalam Sudarmanto, 2009) yang meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Skor yang tinggi

menunjukkan kinerja yang baik sedangkan skor yang rendah menunjukkan kinerja yang buruk.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah anatomi biologis yang membedakan manusia menjadi pria dan wanita dengan mengenali ciri-ciri ataupun tanda-tanda yang terdapat pada fisik dimana wanita lebih lemah dibandingkan pria, secara emosional wanita lebih menonjol daripada laki laki, ada perbedaan corak minat yang dimana wanita lebih memilih hal yang bersifat feminin dan pria lebih maskulin, dan perbedaan kepribadian.

C. Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kemenag Provinsi Riau yang berjumlah 166 pegawai. Sampel adalah sebagian subjek atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 1998). Peneliti mengambil seluruh pegawai penelitian menjadi sampel penelitian yang dibedakan menjadi dua kelompok yaitu pegawai pria sebanyak 108 orang dan pegawai wanita sebanyak 58 orang. Dengan demikian penelitian ini disebut penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara (Sugiyono, 2005). Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala psikologi yaitu skala *kinerja*.

1. Alat ukur

Alat ukur yang digunakan adalah skala kinerja, dari teori Jhon Miner (Sudarmanto, 2009). Skala tersebut disusun berdasarkan model modifikasi skala Likert yang dibuat dalam empat alternatif jawaban, dengan menghilangkan jawaban netral (tengah) untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok (Hadi, 1992). *Blue print* skala kinerja untuk uji coba (*tryout*) dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1

Blue print uji coba (*tryout*) skala kinerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Aitem
1.	Kuantitas	Tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan	1, 9, 17, 25, 33	2, 10, 18, 26, 34	10
2.	Kualitas	Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan	3, 11, 19, 27, 35,	4, 12, 20, 28, 36	10
3.	Penggunaan waktu dalam bekerja	Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang	5, 13, 21, 29, 37	6, 14, 22, 30, 38	10
4.	Kerja sama dengan orang lain	Bekerja dalam tim	7, 15, 23, 31, 39	8, 16, 24, 32, 40	10
Jumlah					40

Pernyataan dalam skala tersebut memiliki kecenderungan positif ,diberi nilai sebagai berikut : sangat sesuai (SS) : 4, sesuai (S) : 3, tidak sesuai (TS) : 2, sangat tidak sesuai (STS): 1. Sedangkan pernyataan dalam skala yang mempunyai kecenderungan negatif, diberi nilai sebagai berikut : sangat sesuai (SS) : 1, sesuai (S) : 2, tidak sesuai (TS) : 3, sangat tidak sesuai (STS) : 4 (Azwar, 2010). Hal ini akan mempermudah peneliti dalam skoring data penelitian.

E. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba (*tryout*) kepada sejumlah pegawai yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan karakteristik populasi penelitian yaitu pegawai Kemenag Kota Pekanbaru.

Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas), guna mendapatkan instrumen yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Uji coba aitem dilakukan terhadap 80 sampel yang terdiri dari 40 pegawai pria dan 40 pegawai wanita.

1. Uji validitas

Menurut Azwar (2007) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud pengukurannya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 16 for windows* untuk mengetahui mana aitem yang sah dan yang gugur.

Validitas yang digunakan adalah validitas isi. Menurut Suryabrata (2005), validitas isi tes menunjuk kepada sejauh mana tes yang merupakan seperangkat soal-soal, dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi dilakukan dengan meminta pendapat dari dosen pembimbing dan narasumber.

2. Uji Daya Beda Aitem

Dalam seleksi aitem skala psikologi yang mengukur atribut afektif, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi aitem. Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya diskriminasi aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total (Azwar, 2000).

Menurut Azwar (2000), biasanya pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total digunakan batasan $r_{xy} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25.

Tabel 3.2

Blue print skala kinerja yang sah dan gugur

No	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jum.
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Kuantitas	1, 17, 25, 33	9	2, 18, 26, 34	10	10
2.	Kualitas	11, 19, 27,	3, 35	4, 12, 20, 28, 36	-	10
3.	Penggunaan waktu dalam bekerja	5, 13, 21, 29, 37		6, 22, 30, 38	14	10
4.	Kerja sama dengan orang lain	7, 15, 23, 31, 39		8, 16, 32, 40	24	10
	Jumlah	17	3	17	3	

Hasil analisis 40 aitem kinerja yang telah diujicoba terdapat 6 aitem yang gugur dan 34 aitem yang sah, dengan koefisien korelasi aitem total di atas 0,3

yaitu berkisar antara 0,301 – 0,754. Berikut ini menunjukkan *blue print* skala kinerja dengan aitem yang sah dan gugur setelah dilakukan uji coba (*try out*).

3. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2007), reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi, keandalan, keajegan, kestabilan dan keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xy}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 maka reliabilitasnya semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS 16 for windows*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2010).

Hasil analisis reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas kinerja sebesar 0,931. Melihat angka reliabilitas yang semakin tinggi mendekati angka 1,00 maka dapat disimpulkan instrumen kinerja tersebut reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian (Azwar, 2007).

Berikut ini *blueprint* skala kinerja yang digunakan untuk penelitian, dapat dilihat pada tabel 3.3:

Tabel 3.3*Blue print* penelitian skala kinerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Aitem
1.	Kuantitas	Tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan	1, 13, 20, 28	2, 14, 21, 29	8
2.	Kualitas	Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan	8, 15, 22	3, 9, 16, 23, 30	8
3.	Penggunaan waktu dalam bekerja	Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang	4, 10, 17, 24, 31	5, 18, 25, 32	9
4.	Kerja sama dengan orang lain	Bekerja dalam tim	6, 11, 19, 26, 33	7, 12, 27, 34	9
		Jumlah	17	17	34

F. Teknik Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *t-test*, merupakan teknik statistik parametrik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dua sampel independen.

G. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kemenag Provinsi Riau.

Tabel 3.4

Jadwal penelitian

No.	Jenis kegiatan	Masa Pelaksanaan
1.	Pengajuan sinopsis	Oktober 2014
2.	Revisi sinopsis	Oktober 2014
3.	Penunjukkan pembimbing skripsi	November 2014
4.	Penyusunan proposal penelitian	November 2014
5.	Seminar proposal penelitian	15 Januari 2015
6.	Revisi seminar proposal	Februari-Maret 2015

7.	Tryout	17 Maret 2015
8.	Penelitian	29-30 Maret 2015
9.	Acc Seminar hasil	17 April 2015
10.	Seminar hasil	29 April 2015
11.	Revisi seminar hasil	30 April 2015
12.	Acc munakasih	11 Mei 2015
13.	Munakasih	20 Mei 2015
		2 Sya'ban 1436
